



Stäng inte ute muslimer från arbetsmarknaden

Mohammed och Erik söker jobb som vaktmästare vid en vårdcentral: sannolikheten att Mohammed kallas till intervju är hälften så stor som sannolikheten att Erik kallas, detta trots att Mohammed har mer arbetslivserfarenhet än vad Erik har. Sannolikt skulle Mohammed, om han mot förmodan skulle bli kallad till intervju, dessutom erbjudas omkring 15 % lägre lön än Erik. På grund av Mohammeds namn. Om Mohammed skulle välja att byta namn skulle han sannolikt få betydligt mycket högre lön.

Den framställda informationen är vaken ny eller revolutionerande, detta är något vi känt till i många år. Trots det förekommer diskriminering av muslimer på arbetsmarknaden kontinuerligt. Det beskrivs bäst som strukturell diskriminering. Orsakerna bakom diskrimineringen beror på en rad olika omständigheter, som många gånger kan kopplas till att arbetsgivare har fördomar gentemot muslimer. I en studie framgår att arbetsgivare förmodar att muslimer ska prestera sämre, 49 % av de medverkande arbetsgivarna uttryckte explicit negativa fördomar om muslimers prestation medan 94 % hade implicita tankar om muslimers prestation. Den svenska arbetsmarknaden brukar beskrivas som tuff i allmänhet, om ditt namn är Mohammed blir den än tuffare.

Samtidigt lever vi i ett samhälle där jobb är essentiellt. Huvudsakligen för att vi behöver en inkomstkälla för att försörja oss, men för de allra flesta människor fyller jobbet många fler funktioner än så. Att jobba innebär en stabilitet i vardagen, socialt samspel och inte minst självsäkerhet. Huruvida man har ett jobb eller inte påverkar på så vis en hel del olika faktorer i enskildas livssituation. Vi måste därför värna om varje enskilds rätt till arbete och möjlighet att förvärva arbete.

I den politiska debatten diskuteras ständigt att och hur nya arbetstillfällen ska skapas, fler arbetstillfällen är naturligtvis positivt men inte så behjälpligt för den som sällan kallas till intervju. Här behöver vi andra insatser. Vi behöver bland annat tillämpa bättre metoder i bland annat rekryteringsprocessen och vid lönesättning. Metoder så som kompetensbaserad rekrytering finns utvecklade, men används inte i så hög utsträckning som man skulle önska, vilket inte heller är en nyhet för många av oss.

Sverige är inte unikt i frågan om diskriminering av muslimer på arbetsmarknaden, vi ser och har under en längre tid sett liknande mönster runt om i Europa. Samtidigt ser vi dessutom att diskriminerande politik, inom olika samhällsområden,



Byrån För Lika Rättigheter

växer sig allt starkare i många Europeiska länder. Vi måste därför lyfta dessa frågor till den politiska och kanske framför allt den allmänna debatten i Sverige.

Vi kräver att:

- *Rekryteringsprocesser ska ses över så att de är icke-diskriminerande och kompetensbaserade.*

- *Offentliga verksamheter ska använda anonyma ansökningsförfaranden och bidra till att det blir norm i alla anställningsprocesser.*

- *De politiska partierna och föreningslivet i övrigt ska förbättra sina interna processer för tillsättande av förtroendevalda för att där minska diskrimineringen.*

Vi har fått nog av bara vackra ord och till intet förpliktigande paroller om människors lika värde. Vi kräver nu det som borde hänt för länge sen. Vi kräver svenska muslimers mänskliga rättigheter.

*Omar Mustafa, Ibn Rushd Studieförbund
Mustafa Al-Sayed Issa, Sveriges Unga Muslimer
Yasri Khan, Svenska Muslimer för Fred och Rättvisa
Isabella Andersson, Ungdom Mot Rasism
Omera Saleh, Forum För Lika Rättigheter
Kalle Larsson, Centrum Mot Rasism
Zakaria Zouhir, Afrosvenskarna i Stockholm*